



---

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

## PARTE GENERALE

ai sensi del D.lgs. n°231 del 2001

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni  
anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

---

3	Verbale del 12/11/2024	Revisione completa del modello ed aggiornamento dei reati presupposto	//
REV.	APPROVAZIONE C.d.A.	MOTIVO REVISIONE	NOTE

STORICO DELLE MODIFICHE

REV.	DATA	DESCRIZIONE MODIFICHE
1	27/08/2010	Prima emissione
2	29/05/2020	Revisione completa del modello ed aggiornamento dei reati presupposto
3	12/11/2024	Revisione completa del modello ed aggiornamento dei reati presupposto

## INDICE

<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>PARTE PRIMA.....</b>	<b>5</b>
1 PROFILI GIURIDICI .....	5
1.1 <i>La disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001</i> .....	5
1.2 <i>Le fattispecie di reato presupposto</i> .....	8
1.3 <i>Esenzione dalla responsabilità amministrativa</i> .....	12
1.4 <i>Linee Guida applicative</i> .....	13
2 INFORMAZIONI GENERALI .....	14
2.1 <i>La società</i> .....	14
2.2 <i>Contesto organizzativo interno</i> .....	15
2.3 <i>Poteri e deleghe interni</i> .....	15
2.4 <i>Controlli interni e sistemi di gestione</i> .....	16
<b>PARTE SECONDA .....</b>	<b>17</b>
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO .....	17
3.1 <i>Presupposti</i> .....	17
3.2 <i>Finalità del Modello</i> .....	17
3.3 <i>Struttura del Modello</i> .....	18
3.4 <i>Destinatari del Modello</i> .....	20
3.5 <i>Identificazione analitica delle attività sensibili e delle aree critiche</i> .....	20
3.6 <i>Principi generali</i> .....	21
3.7 <i>Altre certificazioni/abilitazioni</i> .....	23
3.8 <i>Modello della Capogruppo</i> .....	23
4 IL RISK ASSESSMENT .....	23
4.1 <i>La gestione del rischio</i> .....	23
4.2 <i>Identificazione delle attività a rischio</i> .....	25
5 DIFFUSIONE DEL MODELLO .....	28
5.1 <i>Presupposti</i> .....	28
5.2 <i>Modalità di comunicazione</i> .....	28
5.3 <i>Formazione del personale</i> .....	29
<b>PARTE TERZA.....</b>	<b>30</b>
6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
6.1 <i>Premessa</i> .....	30
6.2 <i>Regolamento costitutivo e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza</i> .....	31
<b>PARTE QUARTA.....</b>	<b>40</b>
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO .....	40
7.1 <i>Presupposti</i> .....	40
7.2 <i>Sistema sanzionatorio per i dipendenti</i> .....	41
7.3 <i>Sistema sanzionatorio per i dirigenti</i> .....	43
7.4 <i>Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori e i componenti dell'Organo di Controllo</i> .....	43
7.5 <i>Sistema sanzionatorio previsto per i collaboratori, consulenti e partner</i> .....	44
7.6 <i>Tipologia si violazioni del Modello e relative sanzioni</i> .....	44

<b>PARTE QUINTA</b> .....	<b>45</b>
8 <b>SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)</b> .....	<b>45</b>
8.1 <i>Normativa applicabile</i> .....	45
8.2 <i>Il segnalante</i> .....	45
8.3 <i>Quando e cosa segnalare</i> .....	46
8.4 <i>I canali di segnalazione</i> .....	47
8.5 <i>Tutela del segnalante e gestione delle segnalazioni "231"</i> .....	47

## DEFINIZIONI

- ◆ *Autore del reato*: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all'interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati.
- ◆ *CCNL*: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore.
- ◆ *Codice Etico*: testo contenente i diritti ed i doveri morali di RCS S.p.A. che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all'attività aziendale.
- ◆ *Consulenti*: sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di RCS S.p.A.
- ◆ *D.lgs. 231/2001 o Decreto*: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni.
- ◆ *Destinatari*: sono i soggetti obbligati ad osservare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e il Codice Etico.
- ◆ *Dipendenti*: sono i soggetti aventi con RCS S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- ◆ *Incaricato di pubblico servizio*: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- ◆ *Modello*: Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- ◆ *Organo Amministrativo*: la persona fisica o l'insieme di persone fisiche che agisce per conto della Società compiendo per la stessa atti giuridici. Allo stato attuale l'organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione.
- ◆ *Organismo di Vigilanza*: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- ◆ *PA*: la Pubblica Amministrazione o incaricato di pubblico servizio.
- ◆ *Partner*: sono le controparti contrattuali di RCS S.p.A., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- ◆ *Processi sensibili*: un insieme di attività svolte in RCS S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei Reati.
- ◆ *Pubblico ufficiale*: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- ◆ *Reati presupposto*: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- ◆ *Risk assessment*: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività svolte in RCS S.p.A. finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli reati presupposto.
- ◆ *Società controllata*: società direttamente o indirettamente controllate da RCS S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.

- ◆ *Società*: RCS ETM Sicurezza S.p.A. (siglabile RCS S.p.A. o ETM Sicurezza S.p.A.).
- ◆ *Soggetti apicali*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- ◆ *Soggetti subordinati*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- ◆ *Soggetti sottoposti all'altrui direzione*: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali.
- ◆ *Stakeholders*: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interesse per RCS S.p.A.

## PARTE PRIMA

---

### 1 PROFILI GIURIDICI

#### 1.1 La disciplina introdotta dal D.lgs. n. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Prima dell'introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (come amministratori, dirigenti, etc..) potevano essere perseguite per l'eventuale commissione di reati nell'interesse della Società.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l'adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l'Italia ha già aderito da tempo. In particolare, si tratta:

- della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995;
- della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione;
- della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Con l'emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce quindi in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi ai sistemi normativi di molti Paesi europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa della *societas* nasce dunque dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse a vantaggio della stessa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano di sovente nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni del medesimo ente giuridico.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da una commissione di reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d’impresa.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto di norme di garanzia predisposte dall’ordinamento penale e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente giuridico, e che tale reato sia compiuto nel suo “*interesse o vantaggio*”, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente Modello, la necessità di considerare anche le operazioni che la Società si potrebbe trovare a compiere all’estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall’Italia ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti su mercati stranieri.

Tale aspetto sarà vagliato nella “Parte Speciale” del Modello, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità amministrativa dell’ente giuridico.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già accennato, è necessario sottolineare l’ipotesi di un reato commesso principalmente nell’interesse o a vantaggio dell’ente. Il vantaggio esclusivo dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) non determina alcuna responsabilità in capo all’ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti attivi del reato presupposto, il Legislatore all’art. 5 del “Decreto”, prevede la responsabilità dell’ente qualora il reato sia commesso da:

- a) *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (cosiddetti “Soggetti Apicali”);*
- b) *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti “sottoposti”).*

I soggetti richiamati dalla norma in esame, svolgono quindi funzioni inerenti alla gestione e controllo dell’assetto organizzativo dell’ente o di sue articolazioni: il Legislatore ha pertanto voluto intraprendere una scelta di tipo “funzionalistico”<sup>1</sup>, invece che una di tipo “nominalistico” riservando cioè l’attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

In questa prospettiva è doveroso sottolineare l’equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione ovvero di direzione societaria – delle persone che rivestono le medesime funzioni in “*unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale*”: si tratta, come è noto, di posizioni organizzative sempre più attuali soprattutto negli assetti organizzativi più complessi e strutturati con più sedi e stabilimenti.

Nella “Parte Speciale” del Modello, si avrà modo di comprendere l’esigenza di monitorare adeguatamente anche tali funzioni aziendali attraverso la predisposizione di specifici protocolli, al fine di assicurare un idoneo controllo ed una effettiva vigilanza su quelle attività “sensibili” nell’ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Queste considerazioni non devono escludere l’importanza operativa dei “sottoposti”: al riguardo, la relazione ministeriale precisa che “*la scelta di limitare la responsabilità della*

---

<sup>1</sup> Per “funzionalistico” si deve intendere quell’approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore di reato.

*“societas” al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale*”. Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un’esclusione della responsabilità amministrativa dell’ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dal personale addetto; dall’altro, l’evidente frammentazione in processi operativi e decisionali dell’organizzazione, giustifica la maggior rilevanza del personale addetto, nelle scelte e nelle attività dell’ente.

Tali considerazioni impongono indubbiamente una maggiore attenzione nell’analisi organizzativa della Società al fine di poter predisporre efficaci presidi di controllo in grado di impedire la commissione dei reati presupposto o di determinarne, nel denegato caso, una loro rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell’affermazione della responsabilità amministrativa dell’ente, oltre all’esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento *“oggettivo”* tra il reato commesso e l’attività dell’ente, il Legislatore impone anche l’accertamento di un requisito di tipo *“soggettivo”*, consistente nella colpevolezza dell’ente per il reato realizzato. Tale requisito, si identifica con l’individuazione di una *“colpa dell’organizzazione”*, intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dalla Società e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione di reato.

## **1.2 Le fattispecie di reato presupposto**

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte dalla Società, al fine di valutare quali di esse la espongano alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto, è opportuno completare l’inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell’ente era inizialmente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) e il suo patrimonio (art. 24 D.lgs. 231/2001); in seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati.

In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter) – *sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p. Quest’ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell’art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell’associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell’ente ai sensi del Decreto (art. 24 ter D.lgs. – Delitti di criminalità organizzata) – ; ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis); ai reati contro l’industria ed il*



commercio (art. 25 bis- 1); ai reati societari (art. 25 ter) – *sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del Decreto* –.

Con il D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato quindi riformulato il reato di “corruzione tra privati” ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di “istigazione alla corruzione tra privati” previsto all’art. 2635 bis c.c. ed inserito l’art. 2635 ter. Quest’ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001 in quanto è stato modificato l’art. 25 ter del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: *«per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell’articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell’articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2.»*.

La responsabilità dell’ente è stata quindi estesa ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall’ordine democratico (art. 25 quater); alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1); ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all’art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016, è stato riformulato l’art. 603 bis c.p. “Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”: detto reato è stato inserito nell’elenco dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 nella categoria in esame del Decreto. Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse (insider trading e aggioaggio, art. 25 sexies)*.

Sono stati quindi introdotti in maniera progressiva i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinforturistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sui lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 –; i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio (quest’ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies); l’induzione a non rendere dichiarazioni all’autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies); i reati ambientali, ivi compresi gli “ecoreati”, introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di “impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

È stata quindi introdotta con l’art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 terdecies) “contro il razzismo e la xenofobia”. Oltre alle disposizioni del Decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente “illeciti transnazionali” penalmente rilevanti.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs. 231/2001, ha avuto luogo una modifica del citato articolo 25 con l'introduzione del reato presupposto inerente al "delitto di traffico di influenze illecite", previsto dall'art. 346 bis c.p.

Con la conversione in legge del decreto fiscale (Legge n. 157/2019), sono stati introdotti nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 *quaterdecies* in materia di "illeciti sportivi" (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quinquiesdecies* in materia di "Reati Tributari".

In attuazione della Direttiva (UE) n. 1371/2017 "relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" ("Direttiva PIF"), con il D.Lgs. 75/2020 è stato introdotto all'interno del D.Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25 *sexiesdecies* avente ad oggetto la perseguibilità dell'ente in relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale.

Con il D.Lgs. 184/2021, il Legislatore ha introdotto l'articolo 25 *octies*.1, "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti" al fine di intervenire sul sempre più allarmante fenomeno delle azioni/attività a carattere manipolativo riguardanti gli strumenti di pagamento e i flussi monetari digitali (bancomat, carte di credito, carte ricaricabili, POS, internet banking, etc.).

Con la Legge n. 22 del 9 marzo 2022, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 i nuovi artt. 25 *septiesdecies* "Delitti contro il patrimonio culturale" e 25 *duodevicies* "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Con il D.Lgs 19/2023 il Legislatore ha ampliato le fattispecie previste dall'Art. 25-ter del Decreto includendovi il reato di "False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare" in materia di operazioni transfrontaliere, di cui all'art. 54 dello stesso D.Lgs 19/2023.

Con la Legge n. 137 del 9 ottobre 2023 il Legislatore ha ampliato le fattispecie previste dall'Art. 24 del Decreto includendovi i reati di "Turbata libertà degli incanti" e di "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p.

Con la Legge n. 90 del 28 giugno 2024, il Legislatore ha introdotto importanti modifiche all'art. 24-bis del Decreto in materia di reati informatici, in particolare ricomprendendo fra i reati presupposto previsti dal Decreto la nuova fattispecie di estorsione informatica di cui al 3° co. dell'art. 629 c.p. (c.d. attacchi ransomware).

Con la Legge n. 112 dell'8 agosto 2024, il Legislatore ha previsto l'introduzione della nuova fattispecie fra i reati di cui all'art. 25 del Decreto di "Indebita destinazione di denaro o cose mobili" di cui all'art. 314-bis c.p., altresì abrogando il reato di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p.

La scelta del Legislatore è dunque quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione dei reati presupposto progressivamente inseriti nel Decreto con il fine ultimo di ricomprendere il maggior numero di crimini che una società può commettere nello svolgimento delle proprie attività. La loro puntuale indicazione è contenuta in un opportuno "Elenco dei reati presupposto" quale parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di reati richiamate dagli artt. 24 e 25 e seguenti del Decreto:

- 1) Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24);
- 2) Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis);
- 3) Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- 4) Reati contro la P.A. (art. 25);
- 5) Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1);
- 6) Reati societari (art. 25 ter);
- 7) Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
- 8) Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater.1);
- 9) Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies);
- 10) Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies);
- 11) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies);
- 12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1);
- 13) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies);
- 14) Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- 15) Reati ambientali (art. 25 undecies);
- 16) Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- 17) Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- 18) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);

- 19) Reati tributari (25 quinquiesdecies);
- 20) Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- 21) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- 22) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies).

### 1.3 Esenzione dalla responsabilità amministrativa

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Dalla novella legislativa del Decreto, emerge una differenza sia di disciplina che di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti.

Introducendo il concetto di "*inversione dell'onere della prova*", l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- a) l'Organo Amministrativo abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne il suo aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello applicato;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'art. 5, co. 2 del Decreto, il legislatore prevede, altresì, che l'ente non risponde se le persone che hanno commesso il fatto hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Come si vede, l'adozione di un Modello (o di più Modelli) costituisce un'opportunità che il Legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione della Società – non risulta essere misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia "efficace" ed "effettivo".

Quanto alla sua efficacia, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (cosiddetta "mappatura delle aree a rischio");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

La caratteristica dell'effettività è invece legata ad una coerente attuazione del Modello rispetto alla struttura organizzativa della Società che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

#### 1.4 Linee Guida applicative

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, i Modelli "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria ha definito specifiche Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo con lo scopo di fornire alle associazioni ed alle società indicazioni di tipo metodologico.

Occorre tuttavia sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle associazioni di Categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le

cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei Modelli ritenuti più idonei.

Le caratteristiche della Società consentono di fare riferimento ai contenuti delle citate Linee Guida derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

## 2 INFORMAZIONI GENERALI

### 2.1 La società

La realtà RCS, nata nel 1993, è frutto di una lunga esperienza nel settore della commercializzazione, provisioning, installazione e manutenzione di apparecchiature speciali per le telecomunicazioni rivolte al mercato della pubblica sicurezza.

Tra il 1993 e il 2014 dopo una serie di operazioni straordinarie con le controllate, RCS assume il tipo e la denominazione attuali RCS ETM Sicurezza S.p.A. (siglabile RCS S.p.A. o ETM Sicurezza S.p.A.).

La Società nel tempo è ulteriormente cresciuta diventando un primario operatore nel mercato italiano ed estero della *forensic intelligence*, affermando la sua esperienza ed il suo Know How nella progettazione e produzione di sistemi integrati e nell'offerta dei servizi professionali di formazione ed assistenza in questo settore.

Il 29 marzo 2022 la società CY4Gate S.p.A. (di seguito CY4Gate), – società attiva nel mercato cyber intelligence e cyber security con una diversificata offerta di tecnologie proprietarie – perfeziona il closing per l'acquisizione del 100% delle partecipazioni di Aurora S.p.A., socio unico di RCS ETM Sicurezza S.p.A. Il 15 novembre dello stesso anno, si dà corso a una fusione per incorporazione (cd. fusione inversa) mediante la quale Aurora S.p.A. viene incorporata dalla propria controllata RCS ETM Sicurezza S.p.A., avviando un processo di riorganizzazione societaria con lo scopo di razionalizzare e semplificare la struttura del gruppo RCS (già gruppo Aurora) attraverso la concentrazione in RCS delle attività sociali.

RCS ETM Sicurezza S.p.A. è oggi parte del Gruppo CY4Gate ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di CY4Gate le cui azioni sono negoziate sul mercato regolamentato Euronext Milan – Segmento STAR.

La Società detiene attualmente le seguenti partecipazioni:

- 100% di Aurora France S.A.S., società di diritto francese;
- 65% di DARS Telecom S.L., società di diritto spagnolo;
- 25% di Foretec S.A.S., società di diritto francese;
- 70% di RCSLab GmbH, società di diritto tedesco;

- 100% di Servizi Tattici Informativi Legali S.r.l., società di diritto italiano;
- 90% di Tykelab S.r.l., società di diritto italiano.

## 2.2 Contesto organizzativo interno

Il sistema organizzativo definisce l'articolazione organizzativa della struttura della Società, ossia unità, ruoli e posizioni organizzative, individua i responsabili e descrive le relative aree di responsabilità assegnate nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni così come degli altri principi di *compliance* e *governance*.

Le risorse umane della Società sono ripartite nelle seguenti principali aree, all'interno delle quali si identificano le funzioni dei dirigenti, che impartiscono le direttive.

Nel dettaglio, a diretto riporto del Direttore Generale (di seguito anche DG), vengono collocate le seguenti strutture e funzioni:

**Strutture Organizzative Tecniche:** Direzione Tecnica, Direzione Forensic Intelligence, PMO

**Strutture Operations:** Direzione Operativa, Direzione Infrastruttura di Servizio-Prodotto, Direzione Cyber-Tattica

**Strutture Commerciali:** Direzione Commerciale Italia, Direzione Commerciale Estero, Institutional Relations & Market Strategy

**Strutture di Staff:** Team AFC, Team HR, Segreteria di Direzione

Infine, per la peculiarità del ruolo, responsabilità e deleghe affidate, il Chief Information Security Officer (di seguito anche CISO) riporta funzionalmente al DG.

In qualità di Advisor del Direttore Generale, altresì, operano:

- il Data Protection Officer (di seguito anche DPO);
- il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (di seguito anche RSPP).

## 2.3 Poteri e deleghe interni

A norma dello Statuto, tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione di RCS spettano al Consiglio di Amministrazione (di seguito CdA) il quale, al fine di assicurare unitarietà della gestione corrente, in attuazione a quanto deliberato dal Consiglio stesso, ha delegato alcune delle proprie attribuzioni al Presidente e ai Consiglieri. Inoltre, il CdA ha definito l'ambito dei poteri di gestione e di spesa conferiti al DG, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, predeterminandone i limiti e fissando altresì modalità e limiti per l'esercizio delle subdeleghe.

La facoltà di subdelega è esercitata attraverso un processo trasparente, sempre monitorato, graduato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal "subdelegato", comunque prevedendo l'obbligo di informativa alla funzione delegante.

Sono inoltre formalizzate le modalità di firma sociale per atti, contratti, documenti e corrispondenza, sia esterna che interna.

Anche le procedure operative, che regolano le modalità di svolgimento dei diversi processi aziendali, sono diramate all'interno di RCS attraverso specifiche procedure. Pertanto, i principali processi decisionali ed attuativi riguardanti l'operatività di RCS sono codificati, monitorabili e conoscibili da tutta la struttura.

## **2.4 Controlli interni e sistemi di gestione**

La Società adotta un'organizzazione, modalità operative e strumenti di controllo interni che agiscono per assicurare il rispetto di leggi e norme dello Stato Italiano e i regolamenti interni.

La Società ha implementato negli anni (i) un Sistema di Gestione integrato la cui validità è verificata periodicamente da Ente terzo accreditato secondo standard internazionali quali la normativa ISO 9001:2015 per gli aspetti qualitativi di processo; la normativa ISO 14001:2015 per gli aspetti ambientali; la normativa ISO 27001:13 per gli aspetti legati alla sicurezza dei dati e delle informazioni; (ii) un Sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; (iii) relativi piani di audit, anche interni



---

## PARTE SECONDA

---

### 3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1 Presupposti

La scelta della Società di dotarsi e mantenere aggiornato nel tempo un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 si inserisce nella più ampia politica dell'impresa tesa ad indirizzare i destinatari dello stesso ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Nello specifico, lo scopo principale del Modello consiste nell'individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

#### 3.2 Finalità del Modello

La finalità del presente Modello è di individuare il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, alla riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto cui al D.lgs. 231/01, mediante l'individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi della Società, anche quando essa potrebbe, solo apparentemente, trarne vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del reato.

Il Modello predisposto da RCS, nel dare attuazione alle indicazioni di cui sopra:

- a) a seguito delle analisi della propria struttura organizzativa e dell'operatività aziendale, determina le specifiche aree di rischio in cui, con riguardo all'attività svolta, possono essere commessi i reati di cui al Decreto;
- b) ribadisce e definisce un sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati;

- c) adotta un codice etico che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendale assunti dai dipendenti dagli amministratori e dai collaboratori;
- d) prevede un sistema di deleghe e procure volto ad assicurare una trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- e) prevede procedure formalizzate tese a definire ruoli, responsabilità e modalità operative nelle aree di rischio identificate;
- f) formalizza una struttura operativa coerente con gli obiettivi aziendali e le attività da svolgere attraverso la redazione e l'emissione dell'organigramma aziendale nonché del mansionario e degli ordini di servizio che ne elencano le principali responsabilità;
- g) prevede un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e individua i processi di controllo e gestione delle risorse finanziarie adeguati a prevenirne inadeguati utilizzi, con particolare riferimento ai reati presupposto di cui al Decreto;
- h) attribuisce all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) il compito di vigilare sul funzionamento del presente Modello, sulla relativa osservanza e sulle opportunità di relativo aggiornamento.

Con il presente documento, RCS ha proceduto ad aggiornare il proprio Modello al fine di renderlo rispondente alla nuova situazione aziendale di RCS, con particolare riferimento all'acquisizione da parte del Gruppo CY4GATE perfezionatasi il 29 marzo 2022, alle linee guida della capogruppo riguardo al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 diramate l'11 dicembre 2023, alle novità legislative, all'evoluzione della giurisprudenza e delle *best practices* nazionali ed internazionali.

Il presente Modello entra in vigore a decorrere dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di RCS.

Il Modello è rivolto a tutti i Destinatari e le eventuali violazioni dello stesso potranno dar luogo all'applicazione di specifiche misure, così come previsto nella parte quarta della Parte Generale.

### 3.3 Struttura del Modello

Il Modello si compone sostanzialmente di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale:

- riporta una sintesi del quadro normativo di riferimento e la sua *ratio*;
- fornisce una breve presentazione della Società;
- identifica i Destinatari del Modello e descrive il sistema di controllo interno di gestione dei rischi;

- individua i principi generali a cui i Destinatari del Modello sono tenuti a conformare la propria attività;
- disciplina le modalità di diffusione e aggiornamento del Modello e le relative attività di formazione;
- riporta le regole riguardanti la costituzione dell'OdV;
- individua le sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole e delle prescrizioni contenute del Modello;
- descrive il sistema di segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*) adottato dalla Società.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito delle attività di Risk assessment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di RCS, e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo. Si tratta di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un reato, con la conseguente identificazione dei presidi di controllo e di mitigazione del rischio. Sulla base dei risultati ottenuti dall'attività di Risk assessment, nella Parte Speciale vengono individuati:

- le fattispecie di reato previste dal Decreto, e considerate applicabili alla Società;
- le attività considerate sensibili;
- le regole comportamentali di riferimento;
- i principi di controllo e i presidi organizzativo-procedurali specifici;
- la gestione dei rapporti infragruppo.

Parte Speciale assume, quindi, le seguenti finalità:

- identificare, attraverso il "risk assessment", le fattispecie di reato giudicate applicabili alla Società;
- approfondire l'analisi delle macro-aree a rischio di commissione di reato con l'individuazione delle attività sensibili (processi correlati);
- riprendere e specificare, ove possibile, le regole comportamentali di riferimento del modello, specificandone la condotta per ogni singola fattispecie di reato;
- identificare i presidi organizzativi implementati dalla Società ai fini della prevenzione dei rischi di commissione di reati;
- fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti necessari per esercitare le attività di monitoraggio e di verifica della corretta applicazione del Modello in tutte le sue parti.

Costituisce, inoltre, parte integrante del Modello il Codice etico aziendale.

A supporto della struttura complessiva del Modello, occorre infine fare riferimento alle "Informazioni documentate" ed ai "sistemi di reporting" previsti dal Sistema di Gestione

aziendale certificato secondo specifici standard internazionali (ISO 9001; ISO 14001; ISO 27001).

### **3.4 Destinatari del Modello**

Il Modello – e con esso le disposizioni ivi contenute e richiamate - è destinato, nell’ambito delle rispettive competenze, ai componenti gli organi sociali, al management e ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che, a diverso titolo, collaborano e/od operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, ivi inclusi i soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei soggetti esterni il rispetto del Modello è garantito mediante l’apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e del Codice etico nonché a segnalare all’Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello, prevedendosi che la violazione degli impegni o, comunque, eventuali condotte illecite poste in essere in occasione o comunque in relazione all’esecuzione degli incarichi costituiranno a tutti gli effetti grave inadempimento ai sensi dell’art. 1455 cod. civ. ai fini della risoluzione del contratto.

### **3.5 Identificazione analitica delle attività sensibili e delle aree critiche**

La mappatura delle aree esposte a rischio di realizzazione dei reati-presupposto è effettuata mediante un processo di autovalutazione (Risk assessment) che tenga luogo di:

- Analisi della realtà aziendale, delle caratteristiche della Società e delle tipologie di attività effettivamente esercitate;
- Analisi delle attività sensibili, volte ad individuare gli àmbiti e i processi a rischio;
- Analisi dell’esistente sistema di controllo interno;
- Analisi della normazione interna (procedure interne);
- Analisi dei sistemi di rendicontazione (es. report, verbali, segnalazioni);
- Analisi dell’assetto organizzativo (organigramma, mansionario, procure e documenti esistenti);
- Interviste ai soggetti muniti di poteri decisionali e di spesa nonché ai responsabili di funzione.

L'individuazione delle specifiche aree di attività della Società considerate a rischio, in relazione alla singola fattispecie di reato, è riportata in apposita tabella unitamente ai relativi controlli.

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali implementano e/o aggiornano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle relative politiche di gestione – le norme interne e gli strumenti normativi ed organizzativi che governano i processi afferenti alle attività a rischio (e.g. procedure, policy, linee guida).

Tale principio di organizzazione costituisce il fondamento della realizzazione del sistema di gestione del rischio, posto che sulla base delle relative risultanze sono state identificate anche le misure interne preventive che il soggetto agente, se determinato a delinquere, deve necessariamente violare per originare la responsabilità amministrativa dell'ente.

La effettiva – e preventiva – conoscenza di tali misure, come meglio descritto *infra* nel presente Modello costituisce importante elemento per qualunque soggetto che operi nella sfera organizzativa della Società: la lettura cognitiva è, pertanto, strumento di base permanente per ogni possibile intervento preventivo con riguardo a tutti i Destinatari.

L'individuazione delle attività a rischio e la relativa correlazione con le fattispecie di reato di cui al Decreto, prese in considerazione come astrattamente configurabili in relazione a tali attività, è stata condotta sulla base di un fattore di potenzialità riferita agli eventuali comportamenti devianti del singolo operatore di cui si sottolinea, volta per volta, l'effettività teorica anche in ragione dell'assenza o di carenza di verifiche o di riscontri contemporanei di soggetti terzi in qualunque modo presenti o preposti alle operazioni.

### 3.6 Principi generali

Oltre alle specifiche regole comportamentali individuate nella Parte Speciale, dedicate alle specifiche fattispecie di reato previste dal Decreto, i Destinatari del Modello sono tenuti a conformare la propria attività ad una serie di principi generali (altresì derivanti dal Codice Etico), idonei a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società ed a garantire idonee modalità di controllo sull'implementazione dello stesso Modello:

- **separazione dei compiti** attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;

- **chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità**, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni ed i compiti attribuiti e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- **specificata autorizzazione** per qualsiasi operazione "significativa" in relazione al rischio di commissione di reato;
- **esistenza di regole comportamentali** idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **adeguata regolamentazione procedurale** delle macro-aree a rischio commissione dei reati presupposto e delle relative attività sensibili individuate;
- **definizione dei processi operativi** prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
- **tracciabilità delle decisioni e delle scelte** operative in termini di caratteristiche e motivazioni e garanzia dell'individuazione di coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
- **implementazione ed attuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto;
- **tracciabilità delle attività di controllo e supervisione**, compiute sulle transazioni finanziarie effettuate dalla Società in un determinato periodo di riferimento;
- **esistenza di meccanismi di sicurezza** che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati ed ai beni della Società;
- **garanzia dell'integrità e della completezza dei dati** gestiti durante lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui;
- **garanzia della salubrità dei luoghi di lavoro** ove il personale della Società svolge la propria attività lavorativa;
- **esistenza di meccanismi per la tutela dell'ambiente** che garantiscano il rispetto della legislazione vigente in materia.

Essendo coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria, i principi sopra descritti possono quindi essere ragionevolmente ritenuti dalla Società idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, si ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi generali in tutte le aree di attività, con speciale riguardo a quelle identificate come sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto.

### 3.7 Altre certificazioni/abilitazioni

La Società è in possesso del nulla osta di sicurezza industriale (NOSI), rilasciato dall'Ufficio centrale per la segretezza (UCSe) del Dipartimento delle informazioni per la sicurezza della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La Società è altresì iscritta al Registro degli Operatori di Comunicazione (ROC) di cui all'art. 1 L. 249/1997.

### 3.8 Linee Guida della Capogruppo

La società CY4Gate riveste la funzione di capogruppo nei confronti di tutte le entità di cui detiene almeno la maggioranza societaria, ed esercita la funzione di Direzione e coordinamento. Tale attività è esercitata attraverso il controllo strategico, l'emanazione di direttive e regolamento di gruppo e attraverso funzioni operative di gruppo che assicurano omogeneità di gestione e l'integrazione di prodotto e di processo.

A seguito delle recenti acquisizioni, la società capogruppo ha avviato un progetto di integrazione del proprio sistema di controllo e di gestione al fine di attivare un costante monitoraggio delle performance aziendali – fra le altre – della Società, tramite l'estensione a quest'ultima, in quanto applicabile, del proprio Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (SCIGR), di cui è dato atto nel Modello della società capogruppo. La Società, pertanto, si attiene ai principi e ai contenuti del Modello della società capogruppo, in linea con la comunicazione resa nell'ambito dell'attività di Direzione e di Coordinamento della stessa capogruppo per quanto concerne il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 dell'11 dicembre 2023, salvo che sussistano situazioni specifiche relative alla natura, alla dimensione o al tipo di attività esercitata nonché alla struttura societaria, all'organizzazione e/o all'articolazione delle deleghe interne che impongano o suggeriscano l'adozione di misure differenti al fine di perseguire più efficacemente gli obiettivi dei rispettivi Modelli, nel rispetto comunque dei predetti principi nonché di quanto previsto nei rispettivi Codici Etici.

## 4 IL RISK ASSESSMENT

### 4.1 La gestione del rischio

Nella redazione del presente Modello si è analizzato il "rischio di gestione" proprio dell'organizzazione aziendale tenendo conto dei "principi generali al Management" che sono stati definiti dalla Guardia di Finanza, nel prosieguo anche solo "GdF", con circolare n.

83607/2012<sup>2</sup>.

Secondo le indicazioni della GdF il governo di una organizzazione si basa sui seguenti elementi principali:

- **obiettivi:** intesi come i risultati che la Società intende raggiungere: possono essere di tipo strategico, operativo, di reporting e di conformità come meglio descritti nella seguente tabella esplicativa.
- **rischi:** intesi quali elementi sfavorevoli che possono pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi aziendali dei quali, quelli riferiti alle leggi e regolamenti ex D.Lgs 231/2001, ne costituiscono una parte<sup>3</sup>: quella qui rilevante.
- **controlli:** intesi come sistema di controlli preventivi (cioè, di regole interne) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in senso, ovviamente, ostativo ai reati da prevenire, in modo da garantire che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un livello accettabile.

Nessuna Società potrà azzerare totalmente il rischio, nell'accezione sopra definita, tuttavia ciascun rischio può essere "gestito" in modo da non compromettere l'operatività aziendale ed il raggiungimento di determinati obiettivi.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa di quanto sopra esposto

TABELLA 1 – QUADRO DI SINTESI OBIETTIVI – RISCHI – CONTROLLI

	STRATEGICI	OPERATIVI	DI REPORTING	CLASSIFICAZIONE
<b>OBIETTIVI</b>	Allineati alla Mission aziendale: come l'azienda si adoperava per creare valore per i suoi stakeholders	Riguardano l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali: la performance aziendale	Consistono nel rilascio di informazioni accurate e complete con i fini perseguiti	Le attività devono essere condotte nel rispetto della legge e del Modello
<b>RISCHI</b>	<b>AMBIENTE INTERNO</b>	<b>DEFINIZIONE</b>	<b>EVENTI</b>	<b>VALUTAZIONE DEI RISCHI</b>
	Il Consiglio di Amministrazione determina il livello di accettabilità del rischio	Consiste nella determinazione degli obiettivi prima di individuare elementi che ne pregiudicano il conseguimento	Debbono essere identificati quelli che possono avere impatto sull'azienda	È l'attività di analisi e gestione dei rischi collegati agli obiettivi
	<b>RISPOSTA AL RISCHIO</b>	<b>ATTIVITÀ DI CONTROLLO</b>	<b>INFORMAZIONI E COMUNICAZIONI</b>	<b>MONITORAGGIO</b>
	Il Consiglio di Amministrazione seleziona una serie di azioni per consentire che il rischio	Consiste nell'implementazione di procedure e politiche a che le risposte al rischio siano efficaci	Le notizie devono essere pertinenti affinché i destinatari delle stesse adempiano alle proprie responsabilità	L'intero processo va monitorato e, se del caso, modificato

<sup>2</sup> Circolare che ha trattato diffusamente la composizione del Modello ex D.lgs. 231/2001 dedicando alla stessa il Volume III, che così recita a pagina 76: "Ai fini dell'elaborazione dei Modelli, che devono essere costruiti secondo uno schema che riprenda i processi di risk assessment e risk management normalmente attuati nelle imprese, la relazione illustrativa evidenzia come la normativa preveda una maggior tipizzazione dei modelli validi per i vertici, come risulta dal disposto dell'art. 6, comma 2, che tratteggia un modello ben strutturato, con un contenuto minimo obbligatorio e non derogabile".

<sup>3</sup> Cfr. Documento CoSO II (ERM).



	STRATEGICI	OPERATIVI	DI REPORTING	CLASSIFICAZIONE
OBIETTIVI	Allineati alla Mission aziendale: come l'azienda si adopera per creare valore per i suoi stakeholders	Riguardano l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali: la performance aziendale	Consistono nel rilascio di informazioni accurate e complete con i fini perseguiti	Le attività devono essere condotte nel rispetto della legge e del Modello
	possa essere mantenuti ad un livello accettabile			
CONTROLLI	<b>CONTROLLO RIVELATORE</b>	<b>CONTROLLO PREVENTIVO</b>		
	Dopo aver posto in essere l'azione	Prima di porre in essere l'azione		

Il C.d.A. deve essere consapevole dei rischi che minacciano l'organizzazione della Società e determinare di conseguenza il livello di rischio considerato accettabile, impegnandosi a mantenerlo tale a mezzo di mirate azioni di mitigazione.

Gli elementi che caratterizzano il rischio sono la *probabilità* del verificarsi dell'evento e il relativo *impatto* che l'evento dannoso può avere sulla organizzazione. Tali elementi consentono di identificare quali rischi sono significativi per la Società, e perciò devono essere presi in considerazione, e quali, invece, hanno una rilevanza minore e possono essere trascurati.

La metodologia dell'Enterprise Risk Management (ERM) si dimostra quindi adatta a garantire un'ottimale identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi di commissione di reato previsti dal Decreto.

## 4.2 Identificazione delle attività a rischio

Tenendo conto delle Linee Guida di Confindustria<sup>4</sup>, si è provveduto a costruire e a sviluppare un Modello orientato alle concrete situazioni che connotano sia l'attività operativa della Società, sia la propria struttura organizzativa – e perciò ai reali "rischi di reato" prospettabili in relazione ad esse –, avendo nel contempo riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato identificata dal Decreto.

<sup>4</sup> La prima versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli, elaborata nel 2002, è stata approvata dal Ministero di Giustizia nel giugno 2004. Successivamente il primo aggiornamento, ha riguardato l'ambito delle aree a rischio reato, i protocolli preventivi e l'Organismo di Vigilanza, ulteriori aggiustamenti sono poi stati apportati in considerazione delle prime esperienze applicative realizzate dalle associazioni e dalle imprese, e a seguito dei numerosi interventi legislativi che, nel frattempo, hanno modificato la disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, estendendone l'ambito applicativo anche ad altre fattispecie di reato.

Si è quindi costruito un Modello “accurato” non solo rispetto a principi generali e astratti, piuttosto alle dette concrete realtà situazionali e organizzative, e quindi in base ai rischi di reato prospettabili in relazione ad esse, avuto in particolare riguardo delle loro specificità.

In considerazione delle modifiche intervenute nell’organizzazione societaria nonché in considerazione delle ultime novelle legislative in materia di responsabilità degli enti ex D.Lgs 231/2001, la Società ha deciso di procedere con l’aggiornamento del Modello già in vigore.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell’ambito dell’attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del Decreto.

#### **FASE I – DEFINIZIONE DEL CONTESTO: RACCOLTA ED ANALISI DELLA DOCUMENTAZIONE**

Al fine di identificare il contesto di riferimento, si è provveduto inizialmente a esaminare la documentazione del Sistema di Gestione aziendale: protocolli, procedure, istruzioni di lavoro, organigrammi, sistema delle deleghe e delle procure, mansionari, evidenze documentali ed evidenze documentali relative a processi interni, sistemi di monitoraggio nonché ogni altra informazioni rilevante.

Tra queste ultime appare opportuno approfondire la presenza o meno in passato di casi relativi a precedenti penali, civili o amministrativi nei confronti della Società o personale coinvolto nelle attività operative che abbiano punti di contatto con la novella legislativa introdotta dal “Decreto”.

#### **FASE II – IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI: PROCESSI E ATTIVITÀ A RISCHIO**

Successivamente, si è proceduto all’individuazione delle potenziali aree a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto partendo dalle risultanze della fase I e conducendo opportune audizioni con i responsabili delle diverse aree operative e con i responsabili delle funzioni della Società.

Ogni singola attività è stata analizzata in dettaglio, al fine di verificarne non solo i contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze, ma anche la sussistenza o insussistenza, per ciascuna di esse, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di reato indicate dal Decreto.

Il risultato di questa fase è stata la creazione di una coerente mappatura delle aree a rischio conservata a cura della Società (la “Mappatura”) delle attività che, in considerazione delle specifiche peculiarità, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal Decreto.

### **FASE III – INIZIO DELL’ANALISI DEI RISCHI DI COMMISSIONE DI REATO**

L’analisi del rischio ha un suo inizio durante lo svolgimento delle audizioni indicate in fase II al fine di rendere edotti i soggetti coinvolti dei contenuti e della portata del “Decreto”.

### **FASE IV – GAP ANALISYS**

La situazione di rischio e dei relativi presidi, emersa da quanto sopra, è stata confrontata con le esigenze e i requisiti imposti dal “Decreto”, al fine di individuare le eventuali lacune e carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi a proporre, con l’accordo del C.d.A. gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell’esistenza di regole già presenti nella pratica operativa.

### **FASE V – TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO**

Il sistema di controllo preventivo dovrà innanzitutto garantire che i rischi di commissione di reato, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un “livello accettabile” da parte dell’organo amministrativo.

Le componenti di un tale sistema posto in essere dalla Società, si integrano in maniera tra di loro organica: la possibile debolezza di una componente potrà essere controbilanciata dal rafforzamento di una o più delle altre in chiave compensativa.

Identificati i cardini di un efficace sistema di controllo preventivo, si sono definiti uno o più protocolli di decisione e gestione, contenenti la disciplina che il soggetto avente la responsabilità operativa ha contribuito ad individuare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato: un insieme di regole, insomma, originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del sistema di prevenzione del rischio.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

La definizione dei protocolli si completa e si integra con le regole previste dalle procedure e dalle policy aziendali nonché dal Codice Etico che la Società adotta ed applica, il quale rappresenta uno strumento fondamentale per esprimere quei principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali fonda una sana, trasparente e corretta gestione delle attività compiute da tutti i dipendenti e da tutti i soggetti afferenti ad RCS S.p.A.

## 5 DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 5.1 Presupposti

La diffusione dei contenuti del Modello deve essere messa in atto attraverso idonee modalità di comunicazione tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni ovvero delle attività loro affidate.

A tal riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti aziendali presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, le tutele previste per chi segnala fatti illeciti, ecc.).

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore.

Con questa consapevolezza, le attività poste in essere dalla Società - rivolte a tutto il personale - hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

### 5.2 Modalità di comunicazione

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione del Modello deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Per quanto riguarda la comunicazione al personale interno, la Società prevede un'informativa informativa per i dipendenti e i nuovi assunti circa i principi di riferimento del Modello, e garantisce per il personale interno la possibilità di consultare copia del Modello e del Codice etico nella intranet aziendale.

Per le modalità di comunicazione ai soggetti esterni, la Società ha optato di rendere disponibile il Modello ed il Codice Etico in apposita sezione del sito web aziendale, il cui indirizzo (<https://www.rcslab.it>) verrà opportunamente comunicato a tutti i soggetti esterni all'interno della documentazione contrattuale, a mezzo di posta elettronica e/o in altra modalità ritenuta idonea dalla Società stessa. Al riguardo, si precisa che la Società prevede un'informativa rivolta alle proprie controparti commerciali nella propria prassi contrattuale, mediante l'inserimento di un'apposita clausola, che prevede altresì la risoluzione del

contratto ai sensi dell'art. 1456 del codice civile in caso di inosservanza dei principi di comportamento esposti nel presente Modello.

### 5.3 Formazione del personale

La formazione inerente al Modello è realizzata, nell'ambito delle competenze della funzione HR, tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui viene erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta e, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano.

Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità *e-learning*.

In particolare per coloro che operano nell'ambito delle aree di attività a rischio, così come individuate nella parte speciale del presente Modello, sulla base delle specifiche procedure aziendali in materia di formazione e addestramento, sono programmati incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei reati richiamati dal Decreto e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello, anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative che la Società pone in atto. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), l'Organo Amministrativo procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

---

## PARTE TERZA

---

### 6 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 6.1 Premessa

L'art. 6 del Decreto prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza (OdV) interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'Organismo di Vigilanza di RCS è composto da componenti di comprovata esperienza e competenza, con requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza.

Essi sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni e, comunque, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica.

Può essere individuato componente dell'OdV. uno dei responsabili delle funzioni a cui non siano conferiti ruoli gestionali o, comunque, operativi e che presenti adeguati requisiti di indipendenza, professionalità e onorabilità.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza rimane in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono, comunque, fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'Organismo di Vigilanza che hanno efficacia immediata.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e di un proprio regolamento interno.

L'Organismo esercita tutti i poteri di sorveglianza, anche preventiva, relativi alle procedure operative e di controllo interne, ed ai protocolli istituiti in osservanza del comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231/2001 e in materia di antiriciclaggio (ove applicabile), in applicazione dei quali può richiedere anche assistenza interna all'ente attraverso i responsabili di ogni singola funzione interessata.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice Etico.

Per l'esercizio dei poteri di sorveglianza sulle attività sociali l'Organismo può incaricare terzi di condurre indagini o verifiche anche sui registri o altri atti dell'Ente.

Il Decreto enuncia (art. 6 comma 2 lettera d.), tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

## **6.2 Regolamento costitutivo e di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza opera in conformità alle prescrizioni di seguito formulate.

### **Art. 1**

#### **Organismo di Vigilanza**

È Organismo di Vigilanza (di seguito, Organismo) di RCS l'organismo di nomina direzionale costituito, ai sensi dell'art. 6 comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, all'interno dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo riferiti all'applicazione delle norme del citato decreto, al Modello ed alle procedure aziendali ivi contenute e/o richiamate. La funzionalità operativa dell'Organismo è assicurata dall'applicazione obbligatoria del presente regolamento.

### **Art. 2**

#### **Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo è composto da un numero di tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione della medesima Società per un periodo di durata di tre esercizi.

Possono far parte dell'Organismo persone dotate di valida e riconosciuta esperienza in tematiche giuridiche, economiche o gestionali d'azienda, purché nel loro insieme garantiscano al medesimo Organismo caratteristiche di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina, designa anche il Presidente dell'Organismo. Nessun dipendente o soggetto interno può essere nominato quale Presidente dell'Organismo.

### **Art. 3**

#### **Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca**

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei componenti dell'OdV:

- aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;

- aver riportato una sentenza di condanna passata in giudicato, anche conseguente a richiesta di applicazione della pena (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una condanna con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- mancata partecipazione ad almeno tre riunioni consecutive senza giustificato motivo;
- venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- l'omessa e/o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231, anche a seguito di richiesta di applicazione della pena (patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV ed il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede, tempestivamente, alla sua sostituzione.

La revoca di uno o di tutti i membri dell'Organismo può essere disposta, esclusivamente, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione assunta con il voto favorevole di tanti amministratori che rappresentino almeno i 2/3 dell'intero Consiglio. I membri dell'Organismo possono essere revocati, oltre che per i casi sopra indicati, per quelli tassativamente indicati nella delibera dell'organo amministrativo di nomina e conferimento dell'incarico.

Se durante il corso dei tre esercizi uno o due membri dell'Organismo dovessero rinunciare alla carica o venire, comunque, meno rispetto alla funzione, il Consiglio può sostituirli con altri membri di pari funzione (purché nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo), fino alla scadenza naturale del periodo di nomina dell'Organismo.

Anche prima del passaggio in giudicato della sentenza, il Consiglio di Amministrazione di RCS, qualora un componente dell'Organismo di Vigilanza sia stato condannato in primo grado per delitti di particolare gravità, e/o nel caso in cui sia stata disposta nei suoi confronti una misura cautelare personale, potrà optare per la revoca o la sospensione dei poteri del singolo membro e la eventuale nomina di un soggetto *ad interim*.



## Art. 4

### Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono compiti istituzionali dell'Organismo:

- la vigilanza sul funzionamento del Modello istituito ai sensi del Decreto 231/2001;
- la vigilanza sull'osservanza, interna ed esterna all'ente, del Modello;
- la redazione di periodici aggiornamenti del Modello;
- la vigilanza sull'osservanza delle norme (ove applicabili) previste in materia di antiriciclaggio.

In aggiunta ai compiti attribuiti ai sensi del Decreto 231/2001 come sopra indicati, all'Organismo di Vigilanza è attribuito, altresì, il compito di monitorare, direttamente o indirettamente, il rispetto, da parte del personale preposto, delle procedure operative interne e delle normative applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione, su richiesta ed a seconda delle necessità espresse dall'OdV, adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il *budget* aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'Organismo di Vigilanza stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per il corretto svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo è, altresì, tenuto a comunicare formalmente il Modello della Società a ciascun componente degli organi sociali direttivi e di controllo.

In relazione alle attività sensibili, l'OdV predispone ed esegue un piano di attività e verifiche finalizzate a valutare, monitorare e vigilare sull'effettiva applicazione, l'adeguatezza e la funzionalità degli strumenti normativi, in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo.

L'Organismo istituisce un piano di comunicazione reciproca con gli organi sociali e con tutti i soggetti, interni o esterni incaricati dello svolgimento di attività di controllo interno. L'Organismo ha, altresì, il potere di consultazione di tutti i libri e registri dell'ente istituiti in applicazione di qualsivoglia norma di legge.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo e dei contenuti professionali, lo stesso potrà avvalersi nell'ambito delle disponibilità previste ed approvate da apposito *budget*, della collaborazione di altre funzioni di direzione e controllo dell'ente che di volta in volta si rendessero necessarie, nonché di professionisti e consulenti esterni.

Con riferimento ai predetti poteri di sorveglianza l'Organismo - tenuto conto della particolare struttura del Modello di RCS quale documento anche di raccordo ed integrazione dei sistemi di *compliance* aziendale già in vigore presso la Società - potrà esercitare parte degli stessi anche richiedendo, come organo referente, l'ausilio dei soggetti responsabili dei sistemi di controllo già adottati dalla Società, al fine di coordinare e massimizzare le attività già svolte

da questi ultimi, eventualmente, anche predisponendo apposite “check list” da utilizzare nello svolgimento delle rispettive citate attività di controllo.

A tal fine, l’Organismo potrà periodicamente organizzare incontri individuali o collettivi con i diversi responsabili preposti alle diverse funzioni di controllo, al fine di recepire da questi i resoconti delle rispettive attività di controllo ed, in particolare, le loro segnalazioni in ordine ad eventuali anomalie e criticità, nonché eventuali suggerimenti su possibili modifiche del Modello. All’esito della predetta attività di affiancamento e di coordinamento dei soggetti responsabili delle diverse funzioni di controllo citate, potranno essere valutate eventuali ulteriori misure organizzative da modificare e/o adottare.

L’Organismo può ascoltare il Presidente, l’Amministratore Delegato o altro consigliere (ognuno individualmente).

In alternativa a quanto precede, l’Organismo può procedere ad assumere le predette informazioni anche tramite idonea reportistica scritta consegnata, debitamente firmata da parte del soggetto che rilascia le informazioni medesime.

## Art. 5

### **Reporting dell’Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari**

L’OdV relaziona in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, in particolare:

- su base continuativa, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dell’Amministratore Delegato, anche mediante l’invio delle verbalizzazioni delle proprie riunioni o di loro estratti, aventi ad oggetto l’attività complessivamente svolta, le criticità emerse, l’analisi delle segnalazioni e delle relative iniziative assunte, le proposte di revisione e aggiornamento del Modello, l’informazione sul Piano di attività per l’anno successivo;
- su base periodica, almeno annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e/o dell’Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale, mediante una relazione relativa all’attuazione del Modello da parte della Società, le sue eventuali carenze, nonché su elementi rilevanti e di carattere generale in merito all’adozione del Modello Organizzativo. Attraverso tale relazione l’Organismo provvede anche a riferire e/o riepilogare eventuali disapplicazioni e violazioni del Modello, indicando tutte le opportune azioni correttive da intraprendere. Le eventuali violazioni reiterate e di particolare gravità dovranno essere comunicate tempestivamente al Presidente ed all’Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- informa con tempestività il C.d.A. ogni qualvolta riscontri situazioni di particolare gravità.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

## Art. 6

### Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di soddisfare le esigenze enunciate nel Decreto (art. 6 comma 2 lettera d) sono istituiti specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine, sono previsti:

flussi informativi periodici, quali ad esempio:

- quelli relativi alle variazioni procedurali significative ai fini del Modello 231;
- l'informativa periodica sulle attività a rischio di maggior rilievo e sullo stato di predisposizione e aggiornamento degli strumenti normativi interni;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione;
- i bilanci e le relazioni;

flussi informativi ad hoc, attinenti a:

- criticità attuali o potenziali che, a titolo esemplificativo, possono emergere da notizie occasionali provenienti dalla struttura o dagli organi sociali attinenti ad attività di *business*; variazioni organizzative significative ai fini del Modello 231;
- aggiornamenti del sistema dei poteri;
- notizie relative a procedimenti o indagini aventi ad oggetto reati previsti dal Decreto 231;
- procedimenti disciplinari a carico dei Destinatari per violazione del Modello 231 o del Codice Etico.

Tra i flussi informativi che devono essere, obbligatoriamente, e tempestivamente trasmessi all'Organismo di Vigilanza, rientrano le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;

- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- relazione degli audit interni di riscontro eseguiti nell'ambito di quanto definito nel sistema della Qualità, nel Sistema di Risk Management e di controllo, realizzati secondo il programma definito dell'OdV.

## Art. 7

### Procedura di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

La nuova disciplina del "*whistleblowing*" ai sensi del D.Lgs. 24/2023 è intervenuta sull'articolo 6 comma 2bis stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

Il personale dipendente, a tutela dell'integrità della Società, è tenuto a trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti, ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello Organizzativo, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, mediante i seguenti canali di comunicazione:

#### - Segnalazione mediante piattaforma web

Il segnalante visita la pagina web di **Integrity Line**, raggiungibile mediante collegamento dal sito Internet della so

cietà o all'indirizzo <https://cy4gategroup.integrityline.com>, inserisce un messaggio (in lingua italiana o inglese) e riceve un numero univoco identificativo della segnalazione. Il sistema deposita una copia del messaggio in uno spazio digitale accessibile dai

componenti dell'Organismo di Vigilanza, i quali la gestiranno in conformità allo strumento normativo aziendale in materia di segnalazioni.

Il segnalante ha, inoltre, la possibilità di registrare un messaggio vocale, caricare i documenti o scattare una foto, a supporto della segnalazione.

- Segnalazione in forma verbale, scritta o cartacea

Il segnalante deposita la comunicazione, redatta in forma cartacea secondo i principi contenuti nella procedura interna, nella cassetta a ciò dedicata sita presso la sede della società e contrassegnata con la dicitura "Segnalazioni interne".

Nell'ambito del Modello 231 le segnalazioni vanno indirizzate all'Organismo di Vigilanza tramite:

- o comunicazione verbale all' Organismo di Vigilanza;
- o posta elettronica: odv@rcslab.it disponibile anche nella rubrica aziendale;
- o posta tradizionale via Caldera 21, 20153 Milano, Italia.

Nelle attività di gestione delle segnalazioni è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante.

La Società, inoltre, garantisce il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

In ogni caso, qualora l'OdV ritenga di procedere ad un ulteriore accertamento dei fatti, può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di controllo.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o, successivamente, trattati e, comunque, nel rispetto delle policy e delle procedure interne in tema di trattamento dei dati personali.

**(a) Segnalazioni vietate.**

Le segnalazioni devono sempre avere un contenuto da cui emerga un leale spirito di partecipazione al controllo e alla prevenzione di fatti nocivi degli interessi generali, e non possono in alcun modo essere lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;

- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

### **(b) Contenuto delle segnalazioni.**

Il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati.

In particolare, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- L'oggetto. È necessaria una chiara descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti.
- Il segnalato. Il segnalante deve indicare le generalità o, comunque, altri elementi (come la funzione/ruolo aziendale) che consentano un'agevole identificazione del presunto autore del comportamento illecito.

Inoltre, il segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le sue generalità;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

### **(c) Gestione delle segnalazioni**

I principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni sono quelli posti dal D.Lgs. 24/2023 nonché dalle Linee Guida dell'ANAC e successivi aggiornamenti, tra cui:

- Garanzia di riservatezza e tutela del segnalante: l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da assicurare l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo delle persone segnalanti.
- Segnalazioni in malafede: l'OdV. garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede e/o prive di fondamento, censurando simili condotte e informando di tali casi i soggetti/società interessati, come previsto dai principi generali del sistema sanzionatorio
- Requisiti di sicurezza e integrità dei dati: l'OdV. e la Società agiscono in modo da assicurare che i canali e le modalità di gestione delle segnalazioni garantiscano il rispetto dei requisiti di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati attraverso le misure di sicurezza in essere per gli strumenti informatici aziendali.

## **Art. 8**

### **Adunanze**

L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale, ovvero su richiesta del Consiglio d'Amministrazione in ragione di qualsivoglia necessità operativa connessa alle norme del Decreto 231/2001, ovvero in ogni caso quando ritenuto opportuno.

La convocazione dell'Organismo è disposta dal Presidente con mezzi adeguati a garantirne la conoscenza almeno 5 (cinque) giorni prima della prevista adunanza. La convocazione dell'Organismo non è ritenuta necessaria qualora siano presenti tutti i componenti dello stesso.

Le adunanze dell'Organismo sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dal componente più anziano di età. In nessun caso può assumere la presidenza dell'adunanza un dipendente o, comunque, un soggetto interno.

Le adunanze dell'Organismo sono ritenute valide con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni sono assunte con la maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità di voto prevale il voto del Presidente.

Prima dell'avvio di ogni riunione, l'Organismo provvede a nominare, tra i suoi componenti, un segretario con funzioni di verbalizzazione.

Il verbale delle adunanze, redatto dal segretario e sottoscritto da quest'ultimo unitamente al Presidente, viene conservato in un apposito registro.

## **Art. 9**

### **Riservatezza e segretezza**

L'Organismo si impegna a garantire che qualsiasi informazione, dato, notizia, relativi alla Società dovesse conoscere ed acquisire nel corso dello svolgimento del proprio incarico sarà: (i) ritenuto e mantenuto confidenziale; (ii) utilizzato, esclusivamente, per l'esecuzione dell'incarico stesso; (iii) conservato per un tempo limitato e, comunque, strettamente necessario al soddisfacimento della finalità al quale è preordinato.

## **Art. 10**

### **Archiviazione**

Tutte le risultanze delle verifiche effettuate dall'Organismo debbono essere formalizzate in documenti conservati, unitamente ai verbali delle adunanze, in apposito archivio cartaceo o elettronico.

Le modalità di conservazione di tale documentazione sono rimesse alla discrezionalità dell'Organismo, purché ne sia comunque garantita la riservatezza, l'integrità e la pronta disponibilità.

Copia della documentazione necessaria per l'attività di verifica è conservata in appositi archivi ad accesso limitato.

## **Art. 11**

### **Rinvio**

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si fa rinvio e riferimento a quanto contenuto nel Modello.

In caso di contrasto tra il presente regolamento ed il Modello, sarà quest'ultimo a prevalere.

## **PARTE QUARTA**

---

### **7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

#### **7.1 Presupposti**

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali adesso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni.



Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo – nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito – e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

## 7.2 Sistema sanzionatorio per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL applicati.

L'inosservanza – da parte del personale dipendente – delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal datore di lavoro, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore la sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;

- c) multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro d 1 a 10 gg;
- e) licenziamento.

Il rimprovero, verbale o scritto, viene comminato, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti, etc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

In ogni caso, la Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- gravità della violazione commessa;
- mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;
- prevedibilità dell'evento;
- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;
- sussistenza del concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;

- altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.

La sussistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, deve necessariamente essere portato a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

### **7.3 Sistema sanzionatorio per i dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, in termini di "*reputation*" della Società stessa sul mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo affinché gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'area Risorse Umane di concerto con l'Organo Amministrativo.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un dirigente sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In caso di commissione di reato che possa comportare una responsabilità a carico della Società, il dirigente potrà essere soggetto al provvedimento di licenziamento.

Negli altri casi di violazione delle procedure aziendali adottate o di comportamenti posti in essere dal dirigente che siano potenzialmente idonei alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, la Società si riserva il diritto di irrogare specifiche sanzioni a carico del dirigente. Tali previsioni di sanzioni specifiche e conseguenti alla violazione del Modello Organizzativo saranno, del caso, regolamentate in separata sede tra la Società e ciascun dirigente.

### **7.4 Sistema sanzionatorio previsto per gli Amministratori e i componenti dell'Organo di Controllo.**

In caso di violazione del presente Modello da parte di singoli Amministratori della Società ovvero di singoli componenti dell'Organo di Controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, provvederanno ad

assumere le opportune iniziative avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo Statuto Sociale, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

### 7.5 Sistema sanzionatorio previsto per i collaboratori, consulenti e partner.

Nei documenti contrattuali relativi alla fornitura di beni e servizi, allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con Società, consulenti, collaboratori esterni, partner, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto con quanto indicato dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, può essere causa di risoluzione del contratto. La violazione va denunciata senza indugio all'Organo Amministrativo da parte di chi la rileva. Se l'Organo Amministrativo ritiene che la denuncia sia fondata, può ordinare l'immediata risoluzione del contratto e, in ogni caso, ne dà notizia all'OdV.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni, patiti e *patiendi* dalla Società, e la conseguente azione di risarcimento.

### 7.6 Tipologia di violazioni del Modello e relative sanzioni

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva sono meglio specificate come segue:

- a) violazioni del Modello in **aree non critiche** sotto il profilo della commissione dei reati; ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche;
- b) violazioni del Modello **nelle aree critiche**: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di trasparenza delle informazioni nonché la violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c) violazioni del Modello **in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni** delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura della ISO 9001, ISO 14001 o ISO 27001 ovvero di una disposizione formalizzata in tema gestione della contabilità;
- d) violazioni del Modello **evidentemente dolose** volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso. Ad esempio, la volontaria violazione di una procedura contabile o amministrativa.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte dell'Organo Amministrativo, anche in consultazione con i responsabili di funzione, nonché su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

## PARTE QUINTA

---

### 8 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

#### 8.1 Normativa applicabile

RCS attua la disciplina delle segnalazioni di c.d. whistleblowing, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, anche nei confronti delle società del Gruppo, attraverso la gestione di canali dedicati.

La nuova disciplina del "*whistleblowing*", intervenuta sull'articolo 6 comma 2bis, stabilisce che i modelli organizzativi devono prevedere i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

#### 8.2 Il segnalante

In applicazione del D.Lgs. 24/2023, il segnalante è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Sono legittimate a segnalare le persone che operano nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico o privato, in qualità di:

- dipendenti pubblici;
- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

### 8.3 Quando e cosa segnalare

#### **Quando si può segnalare:**

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (pensionati).

#### **Cosa si può segnalare:**

Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

#### Violazioni di disposizioni normative nazionali:

- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto) o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

#### Violazioni di disposizioni normative europee:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea relativi ai seguenti settori:

o appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radio protezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli

alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

#### 8.4 I canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso canali appositamente predisposti:

- Canale Interno;
- Canale Esterno (A.N.AC);
- Divulgazioni pubbliche;
- Denuncia all'Autorità giudiziaria.

Conviene precisare che la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del segnalante in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

RCS ha attivato **due canali interni** per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che garantiscano la riservatezza della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e relativa documentazione.

I canali di segnalazione sono descritti all'articolo 7 del regolamento dell'OdV (Parte terza del presente Modello).

#### 8.5 Tutela del segnalante e gestione delle segnalazioni "231"

I principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni sono quelli posti dal D.Lgs. 24/2023 nonché dalle Linee Guida dell'ANAC e successivi aggiornamenti, come meglio elencati e descritti all'articolo 7 del regolamento dell'ODV (Parte terza del presente Modello). Si precisa, inoltre, che viene garantito il:

- Divieto di ritorsione: in nessun caso la Società può applicare al segnalante in buona fede qualsiasi forma di ritorsione o minaccia per effetto della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, licenziamento, mancata promozione, demansionamento, riduzione della retribuzione, discriminazione o mancato rinnovo del contratto di lavoro.